



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

**Bogotá D.C., 26 de mayo de 2020**

Radicado: 110014003031-2020-00268-00

Se resuelve la solicitud de tutela de **Ximena Paola López** contra la sociedad **Grupo Vomfeld S.A.S.** en calidad de propietaria del establecimiento de comercio denominado "**PANADERIA VAN PAN**", por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital.

**Antecedentes**

1. La accionante busca el amparo de sus derechos constitucionales, y consecuentemente, se ordene su reintegro, el pago de salarios y aportes a seguridad social en mora.

Explicó que mediante contrato laboral verbal se vinculó con la accionada desde el 7 de agosto de 2019, y actualmente se encuentra en embarazo, situación conocida por su empleador.

Agregó que el 24 de abril, luego de disfrutar un periodo de vacaciones, le comunicaron que desde el 19 de marzo el empleador había tomado la decisión de suspender el contrato de trabajo, y a su juicio, ello corresponde a un despido sin justa causa. Además, afirma que sus prestaciones sociales se están pagando de forma incompleta, lo cual desconoce su estado actual de gravidez.

2. La entidad accionada arguyó que la accionante no tenía un contrato verbal, ya que solo realizaba turnos de manera eventual. No obstante, desde enero de este año 2020 formalizaron el contrato laboral, momento desde el que se ha garantizado sus cotizaciones al SGSSS.

Explicó que le concedieron vacaciones por el periodo comprendido entre el 6 y 24 de abril, pero el día 25 de abril, fecha en la que se debía reintegrar, no se presentó a su puesto de trabajo, ni a la fecha ha comparecido a prestar sus labores ni se ha comunicado con su jefe inmediato para justificar su ausencia. Con todo, aseguró que no suspendió el contrato de trabajo, ni ha dejado de cancelar sus aportes al SGSSS, pues la figura que utilizó fue la de conceder vacaciones adelantadas, las cuales, reiteró, finalizaron el 24 de abril de 2020 sin que la trabajadora regresara a desempeñar sus funciones.

3. Las vinculadas se pronunciaron en los siguientes términos:

3.1. La EPS Sanitas indicó la señora Ximena López se encuentra afiliada a su entidad en calidad de cotizante dependiente del señor José Andrés Guayambuco López, subrayó que presenta un embarazo de alto riesgo y le ha brindado los servicios de salud, siendo el último, control por ginecología realizado el día 16 de abril del año 2020.

3.2. El Ministerio del Trabajo alegó que no tiene legitimación en la causa por pasiva. Subrayó, la legislación laboral contempla la estabilidad reforzada a favor de personas con discapacidad o incapacitados, garantizando permanencia en sus trabajos, cuando por su



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

situación de salud estén en desigualdad con los demás empleados, por lo que su despido solo puede surgir si media la autorización de la oficina del trabajo.

Explicó que mediante circular No. 22 del 19 de marzo del año 2020, recordó el llamado de la Organización Internacional de Trabajo a todos los gobiernos del mundo en el marco de la pandemia COVID-19, de proteger a los trabajadores sosteniendo los puestos de trabajo e ingresos. Por lo que aclaró a los empleadores que la configuración o no de fuerza mayor, corresponde valorarla al Juez de la República; de igual forma, subrayó no corresponde a su ministerio determinar la legalidad de la terminación o suspensión de un vínculo laboral, o cualquier medida tomada por un empleador durante la emergencia ya que su estimación corresponde a los jueces ordinarios, en consonancia con lo establecido en el art. 488 del Código Sustantivo del Trabajo.

**3.3. IPS Idime guardó silencio.**

### **Consideraciones**

Es competente el Despacho para dirimir esta acción de tutela según lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y el Decreto 1983 del año 2017, en orden a lo cual se recuerda que este mecanismo permite a toda persona reclamar ante los jueces la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquiera autoridad, o particular en los casos previstos en la Ley<sup>1</sup>.

En esta oportunidad, comoquiera que la acción de tutela se dirige contra un particular hay que tener en cuenta que este mecanismo constitucional procede "*contra particulares respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión*", como lo es aquel que surge de la relación laboral.

Atendiendo la situación fáctica planteada, corresponde a este Despacho establecer, si con las documentales allegadas al presente trámite, se puede determinar que existe violación a los derechos fundamentales de la actora para lo cual se abordará la procedencia del amparo frente a particulares, los lineamientos que se han demarcado en el denominado derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y las conclusiones del caso concreto.

El fondo de la controversia se relaciona con la discusión de derechos laborales, los que por vía de principio cuentan con mecanismos de protección en la justicia ordinaria, pero sobre los cuales se ha admitido la viabilidad excepcional y residual de la tutela, cuando dichos instrumentos jurídicos no sean idóneos en el caso concreto o pueda ocasionarse un perjuicio irremediable<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> De conformidad a lo normado en el numeral 4º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, es procedente acudir a este mecanismo constitucional al tenor literal de la norma en cita "Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada quien controle efectivamente o fuere beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización",

<sup>2</sup> La "acción de tutela no ha sido diseñada como un medio judicial alternativo, ni tampoco adicional o complementario a los estatuidos legalmente para la defensa de los derechos en general. No se trata de una institución procesal que tienda a remplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, a desconocer los mecanismos dispuestos al interior de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten..." (sentencia T-094 de 2013).



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Cuando se busca el pago de acreencias laborales a través de la acción de tutela, la Corte Constitucional, ha mencionado “...por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante (...) En síntesis, de acuerdo con el requisito de subsidiariedad, la acción de tutela es improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo a los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, este requisito puede flexibilizarse si el juez constitucional logra determinar alguno de estos supuestos: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no resultan lo suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere la protección constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el afectado se enfrentaría a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional...”<sup>3</sup> (Subrayó el Juzgado).

Adicionalmente, hay que tener en cuenta que al interior de la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se han determinado algunas categorías de personas que por su posible estado de vulnerabilidad, son calificados como sujetos de especial protección constitucional; entre ellos podemos mencionar: personas de la tercera edad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los niños y personas en condiciones de debilidad manifiesta por incapacidad.

En cuanto a las mujeres en estado de gravidez, se encuentra el tema de la estabilidad laboral reforzada, “... (i) ‘a la mujer embarazada se le debe brindar una especial protección estatal como ‘gestadora de vida que es’; (ii) ‘la protección a la mujer trabajadora gestante tiene como fundamento a la presunción de que la vida que se está gestando es protegida, cuando la madre goza efectivamente de sus derechos fundamentales, especialmente de su derecho al trabajo, del cual se deriva el sustento económico que le va proveer lo necesario para cuidar de su hijo por nacer’; y (iii) ‘los mandatos contenidos en los artículos 5 y 42 de la Carta Política también han sido considerados como fundamentos constitucionales del derecho aludido, gracias a la relevancia que tiene la institución de la familia, y por ende, la mujer gestante, como base de la sociedad’(...) Por lo tanto, la estabilidad laboral de la mujer embarazada comparte dos fundamentos, uno inicial, de protección a la permanencia de la mujer en el trabajo frente a la discriminación del despido por dicha condición; y otro posterior, relacionado con el disfrute de la licencia de maternidad, que busca proteger a los niños recién nacidos y a la institución familiar desde la protección a la mujer trabajadora. En el contexto de esta medida, al segundo de los fundamentos no se le puede dar una lectura escindida del primero, que en esencia es una acción afirmativa para asegurar la permanencia en el trabajo de las mujeres que ejercen su rol reproductivo, lo cual se traduce en una protección respecto del despido y en un beneficio que otorga autonomía económica...”<sup>4</sup> (subrayó el Despacho).

<sup>3</sup> Corte Constitucional, Sentencia T-043 del año 2018.

<sup>4</sup> Corte Constitucional, SU075-2018



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Finalmente, hay que precisar que la protección laboral reforzada tiene una finalidad<sup>5</sup>, es a que **“el empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral.”** El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (ii) el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo; y (iv) a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).<sup>6</sup>

**Caso concreto.**

Según las documentales aportadas se tiene demostrado:

- a. La accionante se encuentra en estado de embarazo, así se corrobora con las imágenes que se aportaron con el escrito de tutela<sup>6</sup>, es un aspecto no controvertido por la accionada y además la EPS Sanitas lo confirmó en la respuesta, precisando que es un embarazo de alto riesgo.
- b. Que el empleador realizó la liquidación de los aportes a seguridad social de los meses de enero, febrero, marzo y abril de 2020, conforme los documentos que aportó, más no se acreditó el pago.
- c. Según escrito del 19 de marzo del año en curso, el empleador VANPAN comunicó a la señora Ximena López la suspensión del trabajo por fuerza mayor<sup>7</sup>. Sin embargo, hay que destacar que la accionante únicamente aportó imagen de la primera hoja, por lo que el documento está incompleto.
- d. Existe un documento del 4 de abril de 2020 de VANPAN y firmado por la accionante en el que se establece el disfrute de 15 días de vacaciones remuneradas las cuales se cumplirían en el periodo del 6 al 24 de abril de 2020, y que debía reintegrarse a su puesto de trabajo el 25 de abril.
- e. Dichas vacaciones fueron pagadas según el recibo de caja<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-048 de 2018. Magistrado Sustanciador: ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO.

<sup>6</sup> IMG-20200508-144140; IMG\_20200508\_144256;

<sup>7</sup> IMG-20200424-WA002.

<sup>8</sup> Archivo 05-21-2020 13.38.05.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

f. La accionante señala que el documento al que se hace alusión en el literal c, le fue entregado el 24 de abril de 2020, mientras que el empleador negó la situación y por el contrario, aportó el acta del 27 de abril, firmada con dos testigos, en el que dejó constancia de la inasistencia de Ximena López a su sitio de trabajo, justificando con ello la causal de terminación de la relación laboral no imputable al empleador.

Analizado en conjunto lo anterior, en lo tocante al documento del 19 de marzo, no se advierte coherencia de que su entrega se haya producido una suspensión del contrato desde una fecha anterior a las vacaciones remuneradas pactadas en fecha posterior, motivo suficiente para no tutelar en este sentido. En todo caso, se precisa, si estuviéramos en el marco de una suspensión del contrato laboral por fuerza mayor, *“el empleador debe dar aviso inmediato al inspector del trabajo o a la primera autoridad política del lugar L. 50/90, art. 67, num. 2). La suspensión durará lo necesario para que la empresa pueda recuperarse, no hay un límite establecido” (...). Una vez que las causas que originaron la suspensión del contrato de trabajo han desaparecido, el empleador, en los tres primeros casos (fuerza mayor o caso fortuito, muerte o inhabilitación del empleador, suspensión de actividades o cláusula temporal hasta por 120 días), debe avisar a los trabajadores la fecha de reanudación del trabajador mediante notificación personal o avisos publicados por lo menos dos veces en un periódico de la localidad. Si los trabajadores se presentan dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso, el empleador debe admitirlos en sus ocupaciones anteriores; de lo contrario, se configurará una causa general o modo de terminación del contrato que no dará lugar al pago de la indemnización (cst, artículo 61, modificado por el artículo 5º de la Ley 50 de 1990)”*<sup>9</sup>

Igualmente, hay que precisar que para la Corte Constitucional la suspensión del contrato es una manifestación de la estabilidad laboral, y por tanto, resulta improcedente solicitar protección laboral reforzada vía tutela en estos casos, por cuanto precisamente la suspensión implica que no haya desvinculación del trabajador y el empleador debe continuar con las garantías mínimas de pago de salud y pensión (Sentencia T-048 de 2018). Sin embargo, en la Sentencia T-395 de 2018, indicó que si la trabajadora se encuentra en estado de embarazo, la suspensión del contrato de trabajo no procede sin previa autorización del Inspector del Trabajo.

En el asunto que nos ocupa, el empleador negó la suspensión del contrato, motivo por el cual, a partir de esta premisa el despacho abordará el análisis de la situación. Así pues, lo cierto es que no se advierte la finalización de la relación laboral originada entre la señora Ximena Paola López y la sociedad Grupo Vomfeld S.A.S. en su calidad de propietario del establecimiento de comercio denominado “PANADERIA VAN PAN”, pues a pesar de que el empleador trató de probar una causal para dicho fin basado en la ausencia injustificada de la empleada de reintegrarse a su puesto de trabajo luego de las vacaciones, lo cierto es que no existe prueba de que le haya comunicado a la accionante la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa. Bajo este entendido, se concluye que el contrato está vigente y en tal medida a pesar de la justa causa requerirá la autorización del Ministerio de Trabajo para dicho fin.

---

<sup>9</sup> Benrey-Zorro, Juliana, “Análisis de la figura de la suspensión de contrato de trabajo del trabajador particular en Colombia y algunas menciones a la legislación extranjera”, Revista Estudios Socio-Jurídicos, 2011, 13, (2), pp. 379-410.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

Atendiendo el aislamiento obligatorio decretados por el ejecutivo en cabeza del Presidente de la República en Decretos 531 y 593 del año en curso, en el que restringió la locomoción de los residentes del territorio colombiano con ocasión a la pandemia COVID-19, en estas disposiciones se estipularon excepciones, entre las cuales se encuentra el sector productor de bienes de primera necesidad, tales como alimentos, dentro del cual podría encontrarse la panadería VANPAN, y acogerse a la alternativa de continuar con su producción, siempre y cuando, se atiendan las medidas de seguridad para las personas que trabajan.

Bajo este entendido, no se encontró vulneración al derecho al trabajo, ni a la estabilidad laboral, por cuanto no se demostró la desvinculación de la accionante ni la suspensión del contrato, de manera que no se puede hablar de la ineficacia del despido o suspensión del contrato. Sin embargo, no ocurre lo mismo con el derecho al mínimo vital, pues si el contrato no está suspendido ni se terminó legalmente, en el empleador persiste el deber de pagar los salarios y el incumplimiento de este deber pone en riesgo el mínimo vital del trabajador y su familia.

Adicionalmente, como el empleador podría tomar la actitud de rehusarse a recibir a la trabajadora invocando el acta del 27 de abril de 2020, existe una amenaza latente y discriminatoria que pondría en riesgo los derechos fundamentales de la mujer embarazada de especial protección, ante tal situación, se considera prudente hacer una protección transitoria en el marco de la finalidad de la acción de tutela, con base en lo dispuesto en el artículo 8º del Decreto 2591 del año 1991, pues bien el empleador puede agotar los mecanismos previstos para el despido con justa causa obteniendo las autorizaciones respectivas, o la accionante puede en la vía ordinaria demostrar la desvinculación injustificada y obtener el pago de las indemnizaciones a que haya lugar, pues las partes dentro del proceso laboral, podrán agotar con mayor rigor las pruebas que tengan a su disposición a fin de probar cada una de sus perspectivas, nótese que la acción de tutela al ser un mecanismo que debe desatarse en un término limitado de días (10) días, no permite el debate del litigio en los términos o condiciones del proceso ordinario, por lo cual será allí donde, de ser el caso, se resolverá las circunstancias que rodean la relación laboral objeto de análisis.

Finalmente, debe recordarse que el Ministerio de Trabajo en las múltiples circulares que ha expedido con ocasión a la pandemia COVID-19, ha reiterado y precisado a los empleadores, la necesidad de agotar vías alternativas con sus trabajadores, como son, el teletrabajo, el pago de salario sin prestación del servicio, vacaciones anticipadas, jornadas laborales flexibles, trabajo en casa, entre otros

### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

**PRIMERO:** **Negar** la protección del derecho fundamental al trabajo, y la solicitud de estabilidad laboral reforzada, en base a las anteriores motivaciones.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**  
**JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

**SEGUNDO: Conceder** la protección del derecho fundamental al mínimo vital, como mecanismo transitorio la a favor de la señora Ximena Paola López, de acuerdo con las consideraciones realizadas en precedencia.

**TERCERO: Ordenar** al Representante Legal de Grupo Vomfeld S.A.S. en su calidad de propietario del establecimiento de comercio denominado “*PANADERIA VAN PAN*” y/o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo proceda a:

**3.1.** Recibir a la señora Ximena Paola López, en su lugar de trabajo para el cumplimiento de las funciones para las cuales fue contratada, o para aquellas que por razón de la situación de salubridad pública pueda desempeñar. En igual sentido, se insta a la accionante para que de manera inmediata se presente al lugar de trabajo.

**3.2.** Cancelar los salarios a favor de la señora Ximena Paola López desde el 27 de abril de 2020.

**3.3.** Sufragar los aportes que actualmente se adeuden al Sistema de Seguridad Social.

**CUARTO: Recordar** a las partes que esta decisión tiene un marco temporal– *art. 8º Decreto 2591 del año 1991* para que cada una agote las acciones a las cuales tiene alcance para discutir si es posible la desvinculación por justa causa o si por el contrario se produjo una terminación o suspensión laboral del contrato que dé lugar a las indemnizaciones previstas en la legislación laboral.

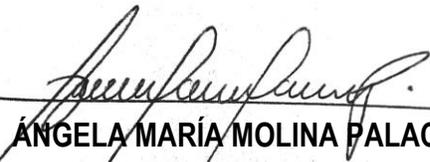
**QUINTO: Notificar** esta decisión a través del correo electrónico del juzgado -art. 2 Acuerdo PCSJA20-11556-.

**SEXTO:** En caso de no ser impugnada, **remítase** a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, luego de la suspensión de términos para dicho fin.

**SÉPTIMO: Advertir** a las partes que si bien este fallo es susceptible de impugnación, su cumplimiento es perentorio, so pena de las sanciones previstas en el art. 52 del Decreto 2591 del año 1991.

**OCTAVO:** En la oportunidad archívese la actuación.

**NOTIFÍQUESE**

  
**ÁNGELA MARÍA MOLINA PALACIO**  
**JUEZ**